Die aus dem Tarifvertrag berechtigten und verpflichteten Personen

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

der

Juristischen Fakultät der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Werner Bogs
Gerichtsreferendar aus Bromberg

Marburg 1928

Gedruckt bei C. G. Röder G. m. b. H., Leipzig

Als Dissertation von der Juristischen Fakultät angenommen
am 28. April 1928

Berichterstatter: Professor Dr. Schulz-Schaeffer

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen Eltern

in Dankbarkeit gewidmet

Benutztes Schrifttum

Baum: Das Recht des Arbeitstarifvertrages in der sozialistischen Republik. JW. 1919, S. 72.

Bogs, Walter: Die rechtlichen Wirkungen der Allgemeinverbindlicherklärung; Kaufmann in Wirtschaft und Recht 1923. Hanseatische Verlagsanstalt.

Hueck: Das Recht des Tarifvertrages.

Kaskel: Zur Lehre vom Tarifbruch. Sonderdruck.

— Arbeitsrecht 1925.

Landsberg: Einiges zur Gestaltung des Tarifvertrages. Festgabe für Paul Krüger. Berlin 1911.

Lotmar: Der Arbeitsvertrag I, 1902; II, 1903.

Nipperdey: Beiträge zum Tarifrecht.

Prenner: Zur volkswirtschaftlichen und rechtlichen Bedeutung der Tarifverträge. Seuff. Bl. f. Rechtsanwendung. Jg 72.

Rundstein: Die Tarifverträge und die moderne Rechtswissenschaft 1906.

— Die Tarifverträge im französischen Privatrecht 1905.

— Tarifrechtliche Streitfragen 1907.

Schall: Das Privatrecht der Arbeitstarifverträge. Iherings Jahrb. Bd. 52.

(Planck-) Siber: Komm. zum BGB. II, 1, Recht der Schuldverhältnisse. 1914.

Sinzheimer: Der korporative Arbeitsnormenvertrag I, 1907; II, 1908.

— Ein Arbeitstarifgesetz 1916.

Sitzler: Der Begriff der Gesamtstreitigkeit.

— Tarifvertragsrecht.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41556026_0112

Disposition

A. Welche Bestimmungen berechtigen und verpflichten die Vertragsparteien?

I. Diejenigen Bestimmungen, welche dem normativen Teil angehören, berechtigen und verpflichten nicht; die übrigen — obligatorischen — Bestimmungen berechtigen und verpflichten.

II. Abgrenzung des normativen vom obligatorischen Teil des Tarifvertrages.

1. Bestimmungen, welche begrifflich nicht normativ — unabdingbar — wirken können.
   a) Das Verbot des Abschlusses von Arbeitsverträgen mit an sich tarifbeteiligten Arbeitnehmern.
      a^1) Dagegen ist die normative Wirkung eines Gebotes, Arbeitsverträge abzuschließen, begrifflich möglich.
   b) Vorschriften, die als Inhalt von Arbeitsverträgen rechtlich unwirksam wären.
2. Die Abgrenzung hinsichtlich der übrigen Bestimmungen.
   a) Kaskels Formulierung.
   b) Sitzlers Formulierung.
   c) Eigener Lösungsversuch.
      a^1) Prüfung, ob für die Abgrenzung objektive Gesichtspunkte maßgebend sind oder der Wille der Parteien; Entscheidung für die „subjektive Lösung".
      b^1) Prüfung, welcher Parteiwille mangels einer ausdrücklichen Anordnung im Normalfall anzunehmen ist.
         a^2) Die zu gruppierenden Bestimmungen charakterisieren sich einerseits als Solidarbestimmungen andererseits als Individualbestimmungen.
            aa) Die Solidarbestimmungen.
            bb) Die Individualbestimmungen.
         b^2) Nach dem im Normalfall anzunehmenden Parteiwillen gehören die Individualbestimmungen dem normativen Teil an, während die Solidarbestimmungen Rechte und Pflichten begründen.

B. Die Berechtigung Dritter aus dem Tarifvertrage.

I. Welche „Dritte" kommen in Betracht?

1. Bei Zugrundelegung der Verbandstheorie kommen in Betracht die Mitglieder der vertragschließenden Organisationen, die Außenseiter und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die nicht Vertragsparteien sind; bei Zugrundelegung der Vertretungstheorie oder der Kumulationstheorie kommen in Betracht nur die „Außenseiter" und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen.
2. Die den drei Theorien entsprechenden drei Formen des Tarifvertrages sind rechtlich möglich, auf alle drei Formen ist auch die Tarifvertragsverordnung anwendbar.
3. Für die folgenden Untersuchungen kann die Verbandstheorie zugrunde gelegt werden.

II. Der Tarifvertrag kann als berechtigender Vertrag zugunsten Dritter hinsichtlich aller in Betracht kommender Dritter abgeschlossen werden; es bestehen keine Schwierigkeiten, wenn die Berechtigung der Dritten ausdrücklich vereinbart ist.

III. Der stillschweigend als berechtigender Vertrag zugunsten Dritter geschlossene Tarifvertrag.

1. Die Verbandsmitglieder als berechtigte Dritte.
   a) Generelle Bedenken dagegen, daß überhaupt eine stillschweigende Vereinbarung der Berechtigung der Verbandsmitglieder angenommen werden könne, greifen nicht durch.
      a^1) Die Tarifvertragsparteien können das Recht des Verbandsmitgliedes widerrufen.
      b^1) Das Bedenken Sinzheimers, die Verbandsmitglieder würden durch einen Verzicht auf ihr Recht gleichzeitig das Recht des Verbandes auf Leistung an sie zum Erlöschen bringen.

a²) Landsbergs Versuch, dieses Bedenken auszuräumen.
b²) Das Bedenken ist gegenstandslos, da die Verbandsmitglieder durch Verzicht auf ihren Anspruch nicht den entsprechenden Anspruch des Verbandes zum Erlöschen bringen können.
aa) Dritter und Versprechensempfänger sind nicht Gesamtgläubiger des Versprechenden.
bb) Aus der Rechtsnatur des Vertrages zugunsten Dritter folgt nicht das Erlöschen des Rechtes des Versprechensempfängers bei Verzicht des Dritten auf sein entsprechendes Recht.
cc) Der Anspruch des Verbandes erlischt auch nicht infolge Interessewegfalls.

b) Welche Bestimmungen des Tarifvertrages sind im Zweifel als die Verbandsmitglieder berechtigende Vorschriften aufzufassen?
a¹) Es ist auszugehen einerseits von der altruistischen Zweckbestimmung (§ 328 BGB.) des Tarifvertrages, die Mitglieder zu begünstigen,
a²) aus welcher Zweckbestimmung, für sich allein betrachtet, folgen müßte, daß alle Rechte neben den Verbänden auch den begünstigten Mitgliedern zustehen,
b¹) andererseits von dem Umstande (§ 328 BGB.), daß der Tarifvertrag eine Gesamtvereinbarung ist,
a²) aus welchem Umstande die Einschränkung folgt, daß dem einzelnen ein Recht nur auf diejenigen tarifvertraglichen Leistungen zusteht, die für ihn einen unmittelbaren Vorteil bedeuten, nicht dagegen auf diejenigen, die für ihn nur einen mittelbaren Vorteil — Solidarvorteil — bedeuten,
b²) und daß ihm ferner kein Recht zusteht auf tarifvertragliche Leistungen, die in der Schaffung und Erhaltung gemeinnütziger Anstalten bestehen.
c¹) Zusammenfassung des Ergebnisses in einer Auslegungsregel.
d¹) Anwendung der Auslegungsregel.
a²) Bestimmungen, deren Erfüllung für den einzelnen keinen unmittelbaren Vorteil bedeutet.
b²) Bestimmungen, die die Schaffung und Erhaltung gemeinnütziger Anstalten zum Gegenstande haben.
c²) Bestimmungen, die die Verbandsmitglieder berechtigen.
aa) Die Friedenspflicht.
bb) Die Verpflichtung zur Wiedereinstellung nach beendetem Streik.
cc) Gewisse tarifliche Arbeiterschutzvorschriften.
dd) Die „Durchführungsverpflichtung" im besonderen.

2. Die Außenseiter als dritte Berechtigte. — Die stillschweigende Vereinbarung ihrer Berechtigung ist nicht anzunehmen.
3. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen als dritte Berechtigte. — Die stillschweigende Vereinbarung ihrer Berechtigung ist nicht anzunehmen.

C. Die Verpflichtung Dritter aus dem Tarifvertrage.

I. Die rechtliche Möglichkeit der Verpflichtung Dritter wäre praktisch wertvoll.

II. Nach geltendem Recht ist eine Verpflichtung Dritter nicht möglich.
1. Ein Vertrag zu Lasten Dritter ist dem geltenden Recht fremd,
2. insbesondere auch eine Vertrag zu Lasten Dritter mit dem einschränkenden Erfordernis der Zustimmung der Dritten zu ihrer Verpflichtung.
a) Das Rechtsinstitut eines solchen Vertrages ist — entgegen der Ansicht Nipperdeys — in der Entscheidung des Reichsgerichts im Bd. 80, S. 395 ff. nicht anerkannt.

III. Die Verpflichtung Dritter aus dem Tarifvertrag de lege ferenda.
1. Die Konstruktion im Entwurf zu einem Tarifvertragsgesetz.
2. Eigener Vorschlag: Der Tarifvertrag zu Lasten zustimmender Dritter.

A. I. Nach § 1 der Tarifvertragsverordnung vom 23. Dezember 1918 wirken normativ die im Tarifvertrag aufgestellten „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen": Arbeitsverträge zwischen tarifunterworfenen (beteiligten) Personen sind insoweit unwirksam, als sie von der tariflichen Regelung abweichen. Diese normative Wirkung ist von besonderer Art: „An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages". Die im Tarifvertrag aufgestellten Normen für die Einzelarbeitsverträge setzen sich also nicht nur — wie eine zwingende Norm — negativ durch, indem sie entgegenstehenden Vertragsbestimmungen die rechtliche Wirksamkeit nehmen, sie haben vielmehr weitergehend eine positive Wirkung: sie verleihen den Einzelarbeitsverträgen einen normgemäßen Inhalt, soweit ihr vereinbarter Inhalt der Norm nicht entspricht; sie wirken unabdingbar, „automatisch" den Inhalt der Einzelarbeitsverträge bestimmend.

Soweit der Tarifvertrag normativ ist, berechtigt und verpflichtet er niemanden. Die Bestimmung z. B. „Der Arbeitslohn beträgt 50 Pf. für die Arbeitsstunde" hat die normative, automatische Wirkung, daß jeder tarifbeteiligte Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit einem tarifunterworfenen Arbeitgeber geschlossen hat, 50 Pf. Stundenlohn von seinem Arbeitgeber verlangen kann, gleichgültig, ob er dieses oder ein anderes Entgelt im Arbeitsvertrag vereinbart hat. Solange kein Arbeitsvertrag von tarifunterworfenen Personen abgeschlossen ist, sind die Normen des Tarifvertrages — als solche — ohne rechtliche Wirkung. Sie gelangen erst im Einzelarbeitsvertrag zur rechtlichen Wirksamkeit, indem sie den Inhalt der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag bestimmen. Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrag bestehen also nicht, soweit der Tarifvertrag normativ ist, sie bestehen nur, soweit sein obligatorischer Teil reicht. Um festzustellen, welche Bestimmungen des Tarifvertrages die Vertragsparteien berechtigen und verpflichten, ist es somit erforderlich, die normativen Bestimmungen auszuscheiden, d. h. den normativen vom obligatorischen Teile des Tarifvertrages abzugrenzen.

II. 1. Sicher ist zunächst, daß nur solche Vorschriften zum normativen Teil gehören, die normativ den Inhalt von Arbeitsverträgen bestimmen können.

a) Es gehören, wie näher gezeigt werden soll, unter diesem Gesichtspunkt nicht zum normativen, sondern zum verpflichtenden Teil des Tarifvertrages alle Vorschriften, die sich lediglich auf den Nichtabschluß von Arbeitsverträgen — mit an sich tarifbeteiligten Personen, also Mitgliedern der vertragschließenden Organisationen — beziehen, die etwa anordnen, daß Arbeitsverträge nur mit männlichen Arbeitnehmern, nicht mit Jugendlichen, nur mit einer bestimmten Zahl von Lehrlingen, nur mit Arbeitnehmern, die durch einen bezeichneten Arbeitsnachweis vermittelt sind, abgeschlossen werden dürfen.

Ein Arbeitsvertrag, der entgegen den erwähnten tariflichen Vorschriften geschlossen wird, ist gültig abgeschlossen. Die tarifliche Vorschrift, daß er nicht geschlossen werden dürfe, kann begrifflich nicht zu seinem Inhalt werden (vgl. Kaskel: Zur Lehre vom Tarifbruch, S. 18ff.).

Es werden Einwände gegen die Gruppierung der erwähnten Tarifbestimmungen außerhalb des normativen Teils erhoben (vgl. Walter Bogs: a. a. O., S. 98; Baum:

a. a. O., S. 72). Es wird eingewendet, zwar könnten die erwähnten Vorschriften nicht normativ und unabdingbar wirken für diejenigen Arbeitsverträge, auf deren Nichtabschluß sie sich beziehen, wohl aber könnten sie zum Inhalt der anderen Arbeitsverträge werden; ob sie in diesem Umfange normativ wirkten, hänge von den Umständen des Einzelfalles — dem Parteiwillen — ab. Es sei also denkbar, daß die Tarifvorschrift „Es dürfen keine Frauen eingestellt werden" vermöge normativer Wirkung in alle tarifunterworfenen Arbeitsverträge der männlichen Arbeitnehmer eingehe; hinsichtlich des verbotenen Arbeitsvertrages der Frau wirke die Tarifvorschrift normativ nur in dem beschränkten Sinne, daß dieser Arbeitsvertrag nichtig sei, einen tariflichen Inhalt könne er in diesem Sonderfall begrifflich nicht erhalten.

Diese Gedankengänge gehen fehl. Es ist nicht möglich, die normative Wirkung des Tarifvertrages zu zerteilen in der Weise, daß eine Vorschrift für einzelne tarifunterworfene Arbeitsverträge unabdingbar („automatisch"), für andere wie zwingendes Recht wirke. Die Tarifvertragsverordnung kennt nur die normative Wirkung im Sinne der Unabdingbarkeit, nicht im Sinne lediglich eines zwingenden Rechtssatzes. § 1 der Tarifvertragsverordnung spricht ganz eindeutig aus: „An die Stelle unwirksamer Vereinbarungen (im Arbeitsvertrag) treten die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages", d. h. es gibt nach der Tarifvertragsverordnung keine Unwirksamkeit ohne Ersatz der unwirksamen Vereinbarungen durch tarifmäßigen Arbeitsvertragsinhalt[1].

Es kann auch nicht angenommen werden, daß die auf Arbeitsverträge mit Frauen bezügliche „negative Abschlußnorm" den Inhalt aller Arbeitsverträge mit Männern beeinflusse, während sie die Verträge der Frauen unbeeinflußt lasse, als deren Inhalt sie ja sinnwidrig wäre. Diese Annahme wäre unzutreffend, da nach § 1 Satz 1 der Tarifvertragsverordnung „Arbeitsverträge zwischen den beteiligten Personen insoweit unwirksam sind, als sie von der tariflichen Regelung abweichen"; die verbotenen Arbeitsverträge der Frauen, die durch ihr Bestehen von der tariflichen Regelung abweichen, müßten also jedenfalls unwirksam sein, sie könnten nicht von dem Verbot ihres Abschlusses unberührt bleiben —, wenn diese Tarifvertragsbestimmung zum normativen Teil gehörte.

Es ist hervorzuheben, daß die begriffliche Unmöglichkeit der Zugehörigkeit „negativer Abschlußnormen" zum normativen Teil nur dann besteht, wenn der verbotene Arbeitsvertrag ein Arbeitsvertrag eines „Beteiligten" im Sinne der Tarifvertragsverordnung ist, wenn er also überhaupt unter den Tarifvertrag fällt. Ist das nicht der Fall, — gehören zu den tarifschließenden Arbeitnehmerverbänden z. B. keine weiblichen Mitglieder —, so steht der verbotene Arbeitsvertrag — z. B. mit einem weiblichen Arbeitnehmer — außerhalb des Bereiches des Tarifvertrages überhaupt, eine Wirkung des normativen Teiles für diese Arbeitsverträge der Außenseiter kommt dann gar nicht in Frage. Es wäre also dann begrifflich möglich, daß das tarifliche Verbot zum Inhalt aller tarifunterworfenen Arbeitsverträge, die ja nur solche mit männlichen Arbeitnehmern sind, würde, d. h. die Unabdingbarkeit der erwähnten Tarifbestimmung wäre begrifflich möglich (; das wird nicht berücksichtigt bei Kaskel: Zur Lehre vom Tarifbruch, S. 20).

a[1]) Ebenso ist die Unabdingbarkeit begrifflich möglich bei einer tariflichen Vorschrift, die anordnet, daß mit gewissen Arbeitnehmern, z. B. den an einem beendeten Streik beteiligt gewesenen, Arbeitsverträge geschlossen werden müssen. Kaskel (a. a. O., S. 19 und 20) ist gegenteiliger Ansicht mit der Begründung: „Soweit es sich um die Verpflichtung zum Abschluß von Einzelarbeitsverträgen

[1] Unzutreffend ist somit auch die Behauptung Sinzheimers (JW. 1922 S. 565), es könnten normativ auch solche Bestimmungen sein, die ihrer Natur nach zu einem unabdingbaren Inhalt von Arbeitsverträgen nicht werden können, da die normative Wirkung weitergehe als die Unabdingbarkeit.

handelt, kann sie nicht den Inhalt dieser Verträge bilden, da sie, soweit die Verpflichtung zum Abschluß nicht erfüllt wird, ja noch gar nicht da sind". Dem ist entgegenzuhalten, daß die Verpflichtung zum Abschluß eines Arbeitsvertrages mit dem Zustandekommen dieses Vertrages erfüllt ist, sie kann also aus diesem Grunde nicht mehr Inhalt dieses Vertrages werden, sie ist erledigt, sie kann im gleichen Augenblick auch nicht mehr Inhalt irgendeines anderen Vertrages sein. Es steht aber begrifflich nichts im Wege, daß die Verpflichtung zum Abschluß der noch übrigen abzuschließenden Arbeitsverträge Inhalt des erwähnten einen und aller anderen tarifunterworfenen Arbeitsverträge ist. Die unabdingbare Wirkung einer tariflichen Vorschrift bezieht sich immer nur auf schon bestehende Arbeitsverträge. Sie bringt nie Arbeitsverträge zum Entstehen. Die Verpflichtung zum Abschluß von Arbeitsverträgen kann begrifflich in alle bestehenden tarifunterworfenen Arbeitsverträge in ihrem vollen Umfange, d. h. soweit sie nicht durch Abschluß der abzuschließenden Arbeitsverträge bereits erledigt ist, gleichmäßig eingehen.

b) Es können also — rein konstruktiv betrachtet — sowohl Bestimmungen, die den Abschluß von Arbeitsverträgen anordnen, als auch Vorschriften, die ihn verbieten, zum normativen Teil gehören; nur das Verbot von Arbeitsverträgen mit — im Sinne von § 1 Abs. 2 der Tarifvertragsverordnung — „beteiligten" Arbeitnehmern kann wegen der begrifflichen Eigenart des normativen Teils, den Inhalt der Arbeitsverträge der Beteiligten zu bestimmen, nicht normativer Bestandteil des Tarifvertrages sein. Ferner gehören aus begrifflichen Gründen nicht zum normativen Teil solche Bestimmungen, die als Inhalt von Arbeitsverträgen rechtsunwirksam wären. Denn die inhaltsgestaltende Kraft des Tarifvertrages für die Arbeitsverträge tritt lediglich an die Stelle der inhaltlichen Festlegung des Arbeitsvertrages durch dessen Vertragsparteien; was diese nicht rechtswirksam vereinbaren können, kann auch nicht von den Tarifvertragsparteien als Inhalt ihres Vertrages festgesetzt werden. Unter diesem Gesichtspunkt gehören z. B. nicht zum normativen Teil Vorschriften über Dauer, Kündigung, Abänderung des Tarifvertrages, da sie lediglich die Rechtsbeziehungen anderer Parteien als der Parteien des Arbeitsvertrages betreffen und daher als Inhalt des Arbeitsvertrages unwirksam wären.

2. In den bisherigen Erörterungen ist gezeigt worden, welche Gruppen von tariflichen Bestimmungen nicht zum normativen Teil des Tarifvertrages gehören können allein unter dem Gesichtspunkt des Begriffes der Unabdingbarkeit und der begrifflichen Grenzen der Wirksamkeit der Unabdingbarkeit; die erwähnten Gruppen von tariflichen Bestimmungen in den normativen Teil einzugliedern, wäre also eine konstruktive Unmöglichkeit.

Damit ist noch nichts darüber gesagt, ob nicht noch andere Bestimmungen nicht zum normativen, sondern zum obligatorischen Teil des Tarifvertrages gehören, und zwar aus anderen Gründen als dem der konstruktiven Unmöglichkeit ihrer Eingliederung in den normativen Teil.

a) Nach Kaskel (Zur Lehre vom Tarifbruch, S. 4; Arbeitsrecht, S. 15) umfaßt der normative Teil „die Gesamtheit derjenigen Bestimmungen eines Tarifvertrages, die fähig sind, Inhalt eines Arbeitsvertrages zu werden", und umgekehrt der obligatorische Teil (Zur Lehre vom Tarifbruch, S. 11) „die Gesamtheit derjenigen Bestimmungen, welche nicht Inhalt eines Arbeitsvertrages werden können".

Es erhebt sich die Frage, nach welchem Gesichtspunkt zu entscheiden ist, ob eine Bestimmung „fähig" ist, Inhalt eines Arbeitsvertrages zu werden. Es besteht doch z. B. die rechtliche Möglichkeit, daß zwei Einzelpersonen einen Arbeitsvertrag schließen, in dem sich der Arbeitgeber u. a. verpflichtet, eine Betriebsküche, einen Waschraum zu errichten; wird nun die Errichtung und Unterhaltung solcher Einrichtungen tariflich vorgesehen, so ist zunächst nicht einzusehen, warum die

entsprechende Bestimmung nicht fähig sein soll, Inhalt der Einzelarbeitsverträge zu werden. Ein Einzelarbeitsvertrag des erwähnten Inhalts ist jedenfalls rechtlich möglich. An der konstruktiven Möglichkeit, die Tarifvertragsbestimmung unabdingbar in alle tarifunterworfenen Arbeitsverträge eingehen zu lassen, ist hier gleichfalls nicht zu zweifeln.

Trotzdem wird allgemein die Eingliederung der erwähnten Bestimmungen in den normativen Teil als falsch empfunden werden; wenn KASKEL — sicherlich — diese Ansicht teilt, so muß er unter „Fähigkeit, Inhalt von Einzelarbeitsverträgen zu werden", etwas anderes verstehen, als die Fähigkeit in dem dargelegten Sinne. Auf S. 13. seiner „Lehre vom Tarifbruch" sagt KASKEL, die von ihm angeführten Bestimmungen — des obligatorischen Teils — gingen nicht in den Einzelarbeitsvertrag über, „weil sie als Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages sinnlos wären". Fähig, Inhalt eines Arbeitsvertrages zu werden, wären also diejenigen Bestimmungen, die als Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages nicht sinnlos wären. Aber auch diese Bedeutung der „Fähigkeit, Inhalt des Arbeitsvertrages zu werden" bedürfte noch einer besonderen — uns nicht ersichtlichen — Präzisierung, um in allen Fällen als Richtlinie für die Trennung von normativen und obligatorischen Bestandteilen des Tarifvertrages angewendet werden zu können; die Verpflichtung z. B. zur Errichtung der erwähnten Einrichtungen hätte auch als Inhalt eines Arbeitsvertrages in vielen Fällen einen guten Sinn. Der Arbeitnehmer kann ein großes Interesse daran haben, daß er sein Mittagessen in einer Betriebsküche einnehmen, daß er einen Waschraum benutzen kann, und es wäre denkbar, daß er mit einem geringeren Lohn zufrieden wäre, wenn ihm diese Einrichtungen gewährleistet werden, daß er also — auch ganz abgesehen von dem etwaigen Bestehen eines Tarifvertrages — mit dem Arbeitgeber dessen Verpflichtung zur Errichtung der gedachten Einrichtungen im Arbeitsvertrag vereinbarte. Ein Arbeitsvertrag dieses Inhaltes wäre nicht sinnlos (vgl. WALTER BOGS: a. a. O., S. 97).

Die KASKELsche Formulierung für die Trennung von normativem und obligatorischem Teil kann also nicht voll befriedigen.

b) Erwähnt sei, daß auch die Ansicht SITZLERS (a. a. O., S. 20), daß unabdingbar derjenige Teil des Tarifvertrages sei, „der seiner Art nach geeignet und nach dem Willen der Tarifvertragsparteien dazu bestimmt ist, in die einzelnen Arbeitsverträge überzugehen", Zweifel offen läßt; es bleibt bei SITZLER die Frage offen, in welchem Sinne die „Eignung" der Bestimmungen aufzufassen ist, und ferner, welcher Parteiwille —, falls es auf diesen ankommt, — im Zweifel anzunehmen ist.

c) a[1]) Wenn man den normativen vom obligatorischen Teil abgrenzen will, so ist zunächst zu fragen, ob für die Entscheidung der Zugehörigkeit einer Bestimmung zum normativen oder obligatorischen Teil ein objektiver oder ein subjektiver Maßstab anzuwenden ist. Mit anderen Worten: Es ist zu fragen, ob mit den im § 1 der Tarifvertragsverordnung angeführten „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen" ein gewisser, objektiv bestimmbarer Kreis von tariflichen Vorschriften gemeint ist, oder ob und inwieweit der Wille der Parteien des Tarifvertrages darüber Bestimmung trifft, welche Vorschriften „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen" sein sollen.

Gegen die „objektive Lösung" erhebt sich das Bedenken, daß „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen", von den Parteien des Einzelarbeitsvertrages aus gesehen, kein Begriff objektiven Inhalts ist, daß es vielmehr stets von dem Willen der Arbeitsvertragsparteien abhängt, was sie als Inhalt ihres Arbeitsvertrages vereinbaren wollen (falls natürlich kein Tarifvertrag eingreift). Es wäre daher merkwürdig, wenn die Tarifvertragsparteien, die nach der Tarifvertragsverordnung durch das Mittel der Unabdingbarkeit die Macht haben, den Inhalt der Arbeitsverträge der Tarifunterworfenen zu bestimmen, die also insoweit für die Parteien des Einzelarbeitsvertrages eintreten, sie praktisch in den Unterhand-

lungen um günstige Bedingungen des Arbeitsvertrages vertreten, wenn die Tarifvertragsparteien nicht beliebig als Inhalt der Arbeitsverträge festsetzen könnten, was ihnen zweckmäßig erscheint. Es wäre auch merkwürdig, wenn in der Tarifvertragsverordnung unter „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen" ein selbständiger Begriff objektiven Inhalts verstanden wäre, während im allgemeinen zu den „Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen" alles das gehört, was von den Vertragsparteien durch Vereinbarung zu Vertragsbedingungen, Arbeitsbedingungen, gemacht wird.

Gegen die „subjektive Lösung" könnte sich das Bedenken erheben, es dürfe den Tarifvertragsparteien nicht überlassen bleiben, wie weit sie den Inhalt des Einzelarbeitsvertrages bestimmen wollen, es müßten objektive Grenzen gezogen werden. Denn das Prinzip der Unabdingbarkeit sei ein Eingriff in die Vertragsfreiheit der Parteien des Einzelarbeitsvertrages, es liege sicherlich im Sinne des Gesetzgebers, diesem Eingriff genaue, objektive Grenzen zu geben.

Das Bedenken gegen die subjektive Lösung greift nicht durch. Es entspricht dem der Tarifvertragsverordnung zugrunde liegenden kollektiven Gedanken, die Freiheit des einzelnen zu beschränken. Auf seiten des Arbeitnehmers ist diese Beschränkung nur eine formelle zu dem Zwecke der Förderung wirtschaftlicher und sozialer Freiheit. Die Beschränkung der Selbständigkeit des einzelnen Arbeitgebers in der Regelu ng seiner Beziehungen zu den Arbeitnehmern —, falls er einem tarifschließenden Verbande angehört —, wird in Kauf genommen um des Schutzes des Arbeitnehmers und um der für den Wirtschaftsfrieden förderlichen Wirkung der Tarifverträge willen. Es ist auch zu bedenken, daß die Beschränkung der rechtlichen Freiheit nur für diejenigen eintritt, die einem tarifschließenden Verbande beitreten. — Die Zwangswirkung einer Allgemeinverbindlicherklärung schaltet für unsere Frage aus, da sie nicht auf dem Tarifvertrag, sondern auf der obrigkeitlichen Maßnahme der Allgemeinverbindlicherklärung beruht.

Aus den dargelegten Tendenzen der Tarifvertragsverordnung ist nichts dafür zu entnehmen, daß der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, den Inhalt von Arbeitsverträgen festzulegen, in geringerem Umfange geben wollte, als sie nach den allgemeinen Regeln des Vertrags- und insbesondere des Dienstvertragsrechts den einzelnen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gegeben ist, die selbständig ohne Einwirkung eines Tarifvertrages den Inhalt ihres Arbeitsvertrages festlegen.

Welche Bestimmungen des Tarifvertrages Inhalt der Einzelarbeitsverträge werden, hängt also vom Willen der Tarifvertragsparteien ab; allerdings mit der Einschränkung, daß Bestimmungen, die begrifflich nicht zum Inhalt von ihnen betroffener Arbeitsverträge tarifbeteiligter Personen werden können, ferner Bestimmungen, welche die Parteien des Arbeitsvertrages selbst rechtswirksam zu vereinbaren nicht in der rechtlichen Lage wären, auch nicht durch den Willen der Tarifvertragsparteien zum Inhalt der Einzelarbeitsverträge werden können. Bestimmungen des Tarifvertrages, die in dieser strengen Bedeutung unfähig sind, Inhalt eines Arbeitsvertrages zu werden, haben wir oben aufgeführt und abgegrenzt von anderen, die mit Unrecht zu ihnen gerechnet werden würden.

b[1]) Von dem nunmehr gewonnenen Standpunkt aus ist es offenbar, daß die Parteien des Tarifvertrages durch ausdrückliche Bestimmung anordnen können, daß gewisse Vorschriften des Tarifvertrages in den Inhalt der Arbeitsverträge übergehen, daß sie zum normativen Teil gehören sollen. Gewöhnlich aber wird eine solche ausdrückliche Anordnung nicht getroffen. Es ist daher im folgenden zu untersuchen, welche tariflichen Bestimmungen als zum normativen Teil, welche als zum obligatorischen Teil gehörig anzusehen sind, wenn der Tarifvertrag eine ausdrückliche Anordnung in dieser Richtung nicht enthält. Es wird bei Beantwortung dieser Frage darauf ankommen, den im Normalfall anzunehmenden Willen der Tarifvertragsparteien aus allgemeinen Erwägungen festzustellen.

Sicherlich wollen die Tarifvertragsparteien den Arbeitsverträgen zunächst den einem Arbeitsvertrag überhaupt wesentlichen Inhalt geben: die Verpflichtung zur Arbeitsleistung einerseits, die Verpflichtung zur Entlohnung andererseits. Die entsprechenden Bestimmungen des Tarifvertrages gehören also zum normativen Teil. Um über diese selbstverständliche Feststellung hinaus Klarheit zu gewinnen, ist eine Betrachtung des Wesens der — in den normativen oder den obligatorischen Teil — zu gruppierenden Bestimmungen des Tarifvertrages erforderlich. Denn offenbar ist ein allgemeiner Gesichtspunkt für die Verweisung gewisser Bestimmungen in den einen oder den anderen Teil des Tarifvertrages nur möglich, wenn man diese Bestimmungen nach ihrer Art differenziert: nur durch eine solche Differenzierung läßt sich zu einem ordnenden Prinzip gelangen.

a[2]) Eine alle Bestimmungen des Tarifvertrages ergreifende Einteilung ergibt sich aus seiner doppelten Aufgabe: einerseits die Beziehungen der kollektiven Gruppen zueinander oder der kollektiven Arbeitnehmerschaft zu dem ihr gegenüberstehenden einzelnen Arbeitgeber, andererseits die Einzelbeziehungen des einzelnen Arbeitnehmers zum einzelnen Arbeitgeber zu regeln. Die Bestimmungen des Tarifvertrages sind entweder solche, die die Gesamtbeziehungen, oder solche, die die Einzelbeziehungen betreffen: Solidarbestimmungen oder Individualbestimmungen (vgl. Sinzheimers: Gruppierung in Solidarnormen und Individualnormen, Arbeitsnormenvertrag, Bd. 1, S. 37; vgl. auch Lotmar: a. a. O., Bd. 1, S. 762ff., Ziff. 3).

aa) Die Gesamtbeziehungen betreffende Bestimmungen sind z. B. Vorschriften über den Tarifvertrag selbst, seinen Geltungsbereich, seine Dauer und Kündbarkeit, ferner Bestimmungen über die Erweiterung der Befugnisse des Betriebsrats, den Erlaß tariflich festgesetzter Arbeitsordnungen in den Betrieben, über die Lehrlingszahl, die Zahl der im Höchstfall zu beschäftigenden Frauen, den Ausschluß der Frauenbeschäftigung oder der Beschäftigung Unorganisierter, über den Zwang zur Benutzung lediglich eines bestimmten Arbeitsnachweises, ferner Vorschriften über die Errichtung von Arbeitsnachweisen, Versicherungsanstalten, Betriebsküchen, Lesehallen, Erholungsräumen, Waschräumen, Baubuden. Alle diese Bestimmungen wirken auf die Beziehungen der Gesamtheit der Arbeitnehmer zur Arbeitgeberseite; sie beeinflussen zwar auch die Lage des einzelnen Arbeitnehmers, teils nur mittelbar, reflexartig — wie etwa die Vorschrift über den Ausschluß der Beschäftigung Unorganisierter oder der Frauen —, teils auch unmittelbar —, wie etwa die Vorschriften über die Errichtung von Versicherungsanstalten, Betriebsküchen, Lesehallen usw. Auch insoweit sie die Lage des einzelnen unmittelbar beeinflussen, regeln sie doch nicht Individualbeziehungen, sie setzen ihrem Wesen nach das Vorhandensein einer Arbeitnehmerschaft voraus und betreffen deren Gesamtbeziehungen zur Arbeitgeberseite: die erwähnten gemeinnützigen Anstalten sind auf den Konsum durch die Gesamtheit berechnet, sie sind „gemeinnützig", in Betrieben mit nur einem Arbeitnehmer werden sie — dann im Arbeitsvertrag — nie anzutreffen sein.

bb) Zu den Bestimmungen, die die Einzelbeziehungen betreffen, gehören z. B. Vorschriften über die Arbeitszeit, den Urlaub, die Lohnzahlung, die Akkordberechnung und Akkordverteilung, die Pausen, die Kontrolle der Arbeit, ferner darüber, wann und in welchem Maße Überstunden geleistet werden müssen, Vorschriften über die Vergütung des Zeitaufwandes für die Fahrt zur Arbeitsstelle, über die Vergütung des Fahrgeldes usw. Eine Anzahl dieser Vorschriften muß in jedem Betrieb mit vielen Arbeitern, deren Arbeit ineinandergreift, allgemein oder für Gruppen von Arbeitnehmern übereinstimmen, etwa die Vorschriften über Arbeitszeit, Pausen, Lohnauszahlung; dennoch handelt es sich auch bei diesen Bestimmungen um Regelung von Individualbeziehungen, sie müssen oder können in einem Betriebe mit nur einem Arbeitnehmer auch bestehen; dadurch, daß die Beziehungen vieler

einzelner zum Arbeitgeber übereinstimmend geregelt sind, hören sie nicht auf, Einzelbeziehungen zu sein.

b[2]) Einer weiteren Gruppierung der tariflichen Bestimmungen als der erwähnten in Individual- und Solidarbestimmungen bedürfen wir für unseren Zweck nicht. Diese Einteilung ergab sich aus der doppelten Aufgabe des Tarifvertrages, Individual- und Solidarbeziehungen zu regeln. Der doppelten Aufgabe entspricht nun ein doppeltes Mittel der rechtlichen Erreichung dieser Aufgabe: die Parteien des Tarifvertrages können einerseits durch Normsetzung den Inhalt der tarifunterworfenen Arbeitsverträge gestalten, sie können andererseits gegenseitige obligatorische Bindungen eingehen. Welches Mittel sie wählen, hängt von ihrem Willen ab.

Es muß angenommen werden, daß sie Normen festsetzen, d. h. den Inhalt der Arbeitsverträge gestalten wollen, soweit sie Individualbestimmungen in die tarifliche Vereinbarung aufnehmen: es wäre ein unpraktischer Umweg, wollten sie die Einzelbeziehungen zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer durch Begründung von Rechten und Pflichten der Parteien des Tarifvertrages und nicht der einzelnen rechtlich ordnen; es erscheint naturgemäß, daß die Beziehungen der einzelnen auch durch Rechte und Pflichten der einzelnen, durch den Inhalt der Einzelarbeitsverträge, rechtlich geordnet werden; schließlich erstreben die Parteien des Tarifvertrages auch die größtmögliche Durchsetzbarkeit der tariflichen Bestimmungen, auch deshalb wollen sie das Eingehen der Individualvorschrift in die Arbeitsverträge: die Regelung der Einzelbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist am besten durchsetzbar, wenn der einzelne im Sinne dieser Regelung berechtigt und verpflichtet wird.

Hinsichtlich der Solidarbestimmungen dagegen ist anzunehmen, daß die Rechte und Pflichten lediglich dem Tarifvertrag und nicht den Arbeitsverträgen angehören sollen. Es ist nicht ersichtlich, woraus — mangels ausdrücklicher Anordnung — ein Wille der Tarifvertragsparteien geschlossen werden könnte, Gesamtbeziehungen nicht im Gesamtvertrag, sondern in den Verträgen dritter einzelner rechtlich zu ordnen. Der Gesamtvertrag ist die natürliche Stätte für die die Gesamtbeziehungen betreffenden Rechte und Pflichten, wie es der Einzelarbeitsvertrag für die Rechte und Pflichten ist, welche die Einzelbeziehungen zum Gegenstande haben.

B. Wir haben bisher festgestellt, welche Tarifbestimmungen Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrag begründen: die Solidarbestimmungen. Daß diese Rechte und Pflichten als Subjekte die Tarifvertragsparteien haben, bedarf keiner Erörterung. Notwendig ist aber die Untersuchung, ob und in welchen Fällen auch Dritte als Subjekte der Rechte und Pflichten aus dem Tarifvertrage auftreten.

I 1. Der Kreis der als Drittberechtigte oder -verpflichtete in Betracht kommenden Personen bestimmt sich verschieden je nach Beantwortung der Frage, welches die Parteien des Tarifvertrages sind. Nimmt man an, daß der Tarifvertrag von den Verbänden der Arbeitnehmer und —, falls nicht einzelne Arbeitgeber abschließen, — den Verbänden der Arbeitgeber im eigenen Namen geschlossen wird — Verbandstheorie —, so kommen als aus dem Tarifvertrage berechtigte oder verpflichtete Dritte in Betracht die Mitglieder der vertragschließenden Organisationen einerseits, die sog. Außenseiter andererseits, schließlich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, die nicht Vertragsparteien sind.

Setzt man voraus, daß einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer Parteien des Tarifvertrages sind, die Verbände also als ihre Vertreter abschließen — Vertretungstheorie —, so scheiden diese einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer als dritte Berechtigte oder Verpflichtete aus. Das gleiche gilt, wenn die Verbände sowohl im eigenen Namen wie auch als Vertreter ihrer Mitglieder abschließen — Kumulationstheorie.

2. Alle diese 3 Fälle — Verbände, einzelne Mitglieder ausschließlich oder neben den Verbänden als Vertragsparteien — sind rechtlich möglich; auch die Tarifvertrags-VO.

vom 23. 12. 1918 ergibt m. E. nicht, daß der Gesetzgeber dort den 2. und 3. Fall unberücksichtigt gelassen hat. Der Wortlaut des § 1 Abs. 1 dieser Verordnung, wonach im Tarifvertrage die Bedingungen für den Abschluß von Arbeitsverträgen „zwischen Vereinigungen von Arbeitnehmern und einzelnen Arbeitgebern oder Vereinigungen von Arbeitgebern . . . geregelt" werden, spricht allerdings zunächst dafür, daß die Verordnung den Abschluß des Tarifvertrages durch die Vereinigungen im eigenen Namen voraussetzt. Denn eine Regelung der Bedingungen zwischen den Vereinigungen ist nach allgemeinem Sprachgebrauch eine solche, welche die Vereinigungen zu Kontrahenten hat, man wird allgemein von einer Regelung nicht zwischen, sondern etwa durch die Vereinigungen sprechen, wenn ausgedrückt werden soll, daß die Vereinigungen in Vertretung anderer verhandeln und abschließen.

Immerhin ist der Wortlaut der Verordnung nicht zwingend im Sinne der Ablehnung eines Tarifvertrages, der durch die Verbände als Vertreter ihrer Mitglieder abgeschlossen wird. Hätte der Gesetzgeber solche Verträge nicht unter die Verordnung vom 23. 12. 1918 fallen lassen wollen, so hätte er, da ihm der Streit über die Verbands-, Vertretungs- und Kumulationstheorie bekannt war, seinen Willen eindeutig zum Ausdruck gebracht. Unabdingbarkeit und Allgemeinverbindlicherklärung sind möglich und haben Sinn auch bei Tarifverträgen zwischen den Organisationsmitgliedern als Vertragsparteien. Es ist auch nicht einzusehen, warum der Gesetzgeber solche Tarifverträge von der gesetzlichen Regelung hätte ausschließen sollen. Es kann im Einzelfall im Interesse der Arbeitnehmer oder Arbeitgeber liegen, daß Träger der Rechte und vor allem der Pflichten aus dem Tarifvertrage, und zwar als Tarifvertragsparteien, die einzelnen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber sind, insbesondere kumulativ neben den Verbänden. Ergibt sich aus dem Tarifvertrage, daß nicht Verbände — oder nicht die Verbände ausschließlich — sondern einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kontrahenten sind (vgl. die RGEntsch. im 81. Band, S. 4), so liegt m. E. ein rechtswirksamer Tarifvertrag im Sinne auch der Tarifvertragsverordnung vor.

Es erscheint mir daher unzweckmäßig, von „Verbandstheorie", „Vertretungstheorie" oder „Kumulationstheorie" zu sprechen. Die von jeder dieser Theorien vertretene Form des Tarifvertrages ist möglich.

Im Zweifel ist jedoch stets anzunehmen, daß die Verbände den Tarifvertrag lediglich im eigenen Namen abgeschlossen haben. Denn sie wollen sicherlich, daß grundsätzlich die Verfügungsmacht über die Rechte aus dem Tarifvertrag nur ihnen, nicht ihren Mitgliedern zusteht. Wären aber die einzelnen Mitglieder als einzelne die Vertragsparteien, so hätten sie diese Verfügungsmacht. Das widerspricht im Regelfall dem durch die Verbände vertretenen Kollektivinteresse und dem gleichfalls durch sie vertretenen Interesse des einzelnen Mitgliedes.

3. Auf weitere, in der Literatur vielfach erörterte Gesichtspunkte dafür, daß die Verbände allein als Vertragsparteien anzusehen sind, braucht im Rahmen dieser Arbeit nicht eingegangen zu werden. Der von den Verbänden der Arbeitnehmer und den Verbänden der Arbeitgeber oder einzelnen Arbeitgebern im eigenen Namen vereinbarte Tarifvertrag kann als der aus den angegebenen Gründen praktisch fast ausschließlich vorkommende Normalfall den folgenden Ausführungen zugrunde gelegt werden. Bei Zugrundelegung des „Vertretungsfalles" und des „Kumulationsfalles" würden sich grundsätzliche Abweichungen nicht ergeben, es würden lediglich aus dem Kreise der in Betracht kommenden Drittberechtigten und Drittverpflichteten ausscheiden die Mitglieder der Organisationen, insoweit nämlich der Tarifvertrag in ihrem Namen geschlossen wäre. —

II. Rechte Dritter aus dem Tarifvertrag können sich allgemein ergeben, wenn er zugunsten Dritter mit der Wirkung geschlossen wird, daß die begünstigten Dritten berechtigte Dritte sind.

Es ist zunächst sicher, daß der Tarifvertrag wie jeder schuldrechtliche Vertrag zugunsten Dritter im Sinne der §§ 328ff. BGB. geschlossen werden kann. Allerdings kommt diese Konstruktion nur in Betracht für den obligatorischen Teil; im normativen Teil werden nicht Leistungen oder Unterlassungen ausbedungen (§ 328 BGB.), ebensowenig natürlich für einen Dritten wie für den Vertragsgegner.

Es bestehen auch insofern keine rechtlichen Bedenken gegen die Annahme eines berechtigenden Vertrages zugunsten Dritter, als die berechtigten Dritten vertragsgemäß die jeweiligen Mitglieder der Verbände sein sollen. Wenn auch der Mitgliederbestand der Verbände wechselt, so steht doch immer fest, welche Personen Mitglieder sind, die dritten Gläubiger sind also hinreichend individualisiert. Außenseiter können insoweit berechtigt sein, als sie hinreichend individualisiert sind, z. B. durch Betriebszugehörigkeit, durch Beruf und Aufenthaltsort. — Es ergeben sich also in rechtlicher Beziehung keinerlei Schwierigkeiten bei der Annahme eines Tarifvertrages zugunsten Dritter. Schwierigkeiten ergeben sich nur auf dem Gebiete der Auslegung bei Beantwortung der Frage, ob und inwieweit ein Tarifvertrag stillschweigend zugunsten Dritter abgeschlossen ist.

III. 1. Es ist — und zwar zunächst hinsichtlich der Mitglieder der Verbände — a) zu untersuchen, ob generell Bedenken dagegen bestehen und durchgreifen, daß überhaupt ein stillschweigend erklärter Wille der Parteien angenommen werden darf, einen Dritte —, und zwar ihre Mitglieder, — berechtigenden Tarifvertrag zu schließen, b) im Falle der Verneinung zu untersuchen in positiver Richtung, welche Bestimmungen des Tarifvertrages im Zweifel als Dritte —, und zwar die Verbandsmitglieder —, berechtigende Vorschriften aufzufassen sind; es wird sich hier darum handeln, eine Auslegungsregel zu finden.

Zu a) a[1]) Unterstellt man, daß der Wille der Parteien dahin geht, ihren Mitgliedern Rechte aus dem Tarifvertrag zu verschaffen, so folgt doch aus den Umständen, daß die Parteien ein unwiderrufliches Recht der Mitglieder nicht begründen wollen. Sie wollen für die etwaige Abänderung des Tarifvertrages, also auch der ihren Mitgliedern aus ihm erwachsenden Rechte, völlig freie Hand behalten. Die Rechte der Verbandsmitglieder aus dem Tarifvertrag können also gemäß § 328 Abs. 2 BGB. ohne Zustimmung dieser Dritten von den Tarifvertragsparteien abgeändert und aufgehoben werden. Ein Einwand gegen die Auffassung des Tarifvertrages als eines berechtigenden Vertrages zugunsten Dritter, der geltend machte, die Parteien wollten doch nicht ihre Verfügungmacht über die Rechte aus dem Tarifvertrag teilweise aufgeben, wäre also gegenstandslos.

b[1]) Es wird von Sinzheimer (Arbeitsnormenvertrag II, S. 145, 146) ein schwerer wiegender Einwand erhoben. Sinzheimer führt aus: Wenn die Mitglieder der Verbände Rechte aus dem Tarifvertrage hätten, so könnten sie über diese Rechte auch durch Erlaßvertrag verfügen. Damit seien dann diese Rechte erloschen, könnten also auch dem Verbande als dem Versprechensempfänger nicht mehr zustehen. Diese rechtliche Folge des Abschlusses des Tarifvertrages als eines berechtigenden Vertrages zugunsten Dritter entspreche sicherlich nicht dem Willen der den Tarifvertrag schließenden Verbände, man dürfe also nicht annehmen, daß sie den Tarifvertrag als einen ihre Mitglieder berechtigenden Vertrag zugunsten Dritter abschließen wollten.

a[2]) Ernst Landsberg (a. a. O. S. 175) führt zu diesem Einwande Sinzheimers aus, seine Darlegungen seien an sich richtig, aber das Bedenken lasse „sich ausräumen durch die Gegenabrede, daß Dritter nur für sich persönlich, nicht aber für den Versprechensempfänger, noch für weitere Dritte wirksam die Leistung solle erlassen können". Eine solche Gegenabrede sei kraft § 328 Abs. 2 BGB. als im Tarifvertrage stillschweigend mitenthalten anzusehen, da die Vertragschließenden sich die Verfügung über die aus dem Tarifvertrag entspringenden Rechte allein vorbehalten wollten. Sinzheimer erklärt ohne Begründung, daß Landsberg durch diese Ausführungen seine Einwendung nicht entkräftet habe.

Es ist zunächst nicht ersichtlich, inwiefern LANDSBERG die Annahme der Gegenabrede auf § 328 Abs. 2 BGB. stützen will. In diesem Paragraphen findet sich lediglich ein Hinweis darauf, daß aus den Umständen, insbesondere aus dem Zweck des Vertrages zu entnehmen sei, ob das Recht des Dritten sofort oder nur unter gewissen Voraussetzungen entstehen und ob den Vertragschließenden die Befugnis vorbehalten sein soll, das Recht des Dritten ohne dessen Zustimmung aufzuheben oder zu ändern. Die Frage also, ob der Dritte die Befugnis hat, mit Wirkung gegen den Versprechensempfänger auf sein Recht zu verzichten, ist im § 328 BGB. in keiner Weise berührt. Es handelt sich bei dieser Frage weder um die Voraussetzungen, von denen das Entstehen des Rechts des Dritten abhängt, noch darum, ob es durch die Vertragschließenden abänderbar ist. Nach allgemeinen Grundsätzen jedoch, unabhängig von § 328 BGB., wäre die von LANDSBERG unterstellte Gegenabrede rechtswirksam möglich —, wenn man, wie LANDSBERG und SINZHEIMER, von der Rechtsauffassung ausgeht, daß der Dritte an sich rechtlich überhaupt in der Lage ist, über sein Recht mit Wirkung gegen den Versprechensempfänger durch Erlaßvertrag zu verfügen.

b[2]) Diese Rechtsauffassung ist nicht zutreffend, die Ausführungen LANDSBERGS, insbesondere die von ihm behauptete Gegenabrede, und der Einwand SINZHEIMERS erweisen sich als gegenstandslos:

aa) Der Dritte könnte durch Erlaß seines Anspruchs zugleich das Recht des Versprechensempfängers zum Erlöschen bringen, wenn Dritter und Versprechensempfänger Gesamtgläubiger des Versprechenden wären; es käme dann § 429 BGB. in Verbindung mit § 423 BGB. zur Anwendung. SINZHEIMER und LANDSBERG setzen offenbar das Verhältnis der Gesamtgläubigerschaft voraus, PRENNER (a. a. O. S. 183) sagt ausdrücklich, daß gemäß § 335 BGB. neben dem Dritten im Zweifel auch der Versprechensempfänger als Gesamtgläubiger berechtigt sei.

Es sind jedoch Dritter und Versprechensempfänger nicht Gesamtgläubiger. Der Versprechende kann nicht nach Belieben an den einen oder den anderen Gläubiger leisten, wie es bei Gesamtgläubigern der Fall wäre. Er kann vielmehr an beide nur gleichzeitig leisten, denn seine Leistung an den Dritten ist zugleich die dem Versprechensempfänger geschuldete Leistung und umgekehrt. Befreiung erlangt der Versprechende nicht, wie beim Gesamtgläubigerverhältnis, durch Leistung an einen seiner Gläubiger, sondern nur durch Leistung — und zwar eine identische Leistung — an beide Gläubiger. — Es kann also ein gegen den Versprechensempfänger wirkender Erlaß des Dritten aus den Regeln über das Gesamtgläubigerverhältnis nicht abgeleitet werden.

bb) Damit ist an sich noch nicht ausgeschlossen, daß aus der Rechtsnatur des Vertrages zugunsten Dritter, also abgesehen von den nicht anwendbaren Regeln über das Gesamtgläubigerverhältnis, die Erstreckung der Wirksamkeit eines Erlasses des Dritten auf das Recht des Versprechensempfängers folgt. Die rechtliche Prüfung ergibt jedoch das Gegenteil.

Das zugrunde liegende Schuldverhältnis ist der Tarifvertrag. Aus diesem Schuldverhältnis entspringen der Anspruch des Dritten auf Leistung an sich selbst und der Anspruch des Versprechensempfängers auf Leistung an den Dritten. Der Dritte hat selbstverständlich die rechtliche Möglichkeit, auf seinen Anspruch zu verzichten. Damit erlischt aber nur ein Anspruch aus dem Schuldverhältnis, kein anderer Anspruch aus demselben Schuldverhältnis, also auch nicht der Anspruch des Versprechensempfängers auf Leistung an den Dritten. Es ist genau so, als hätte eine Vertragspartei auf einen Anspruch aus dem Tarifvertrag verzichtet; es bleiben dann alle anderen Ansprüche aus dem Tarifvertrag unberührt.

Verfügt also der Dritte — das Einzelmitglied — durch Erlaßvertrag über seinen Anspruch aus dem Tarifvertrag, so hat das lediglich die Wirkung, daß nicht mehr ein sog. berechtigender Vertrag zugunsten Dritter, sondern nur noch ein sog. ermäch-

tigender Vertrag zugunsten Dritter vorliegt, bei welchem nämlich der Dritte die an ihn zu bewirkende Leistung — als ihm nicht geschuldet — nicht fordern kann.

cc) Es kann beim Vertrage zugunsten Dritter der Verzicht des Dritten auf sein Recht in einem besonderen Falle die Wirkung haben, daß auch der Anspruch des Versprechensempfängers auf Leistung an den Dritten erlischt, dann nämlich, wenn der Versprechensempfänger an der Leistung lediglich ein dem Vorteil des Dritten zugewandtes altruistisches Interesse hatte (vgl. Planck-Siber, a. a. O. Anm. 7c zu § 335 BGB.). Es kann dann beim Verzicht des Dritten auf den Anspruch das Erlöschen des Anspruchs des Versprechensempfängers wegen Interessewegfalls in Frage kommen. Dieser Fall kommt nicht in Betracht, wenn ein Verband einen Tarifvertrag zugunsten seiner Mitglieder schließt. Das Kollektivinteresse und mithin das Interesse des Verbandes geht dahin, daß die Leistung an diese Dritte erfolgt, mögen sie selbst auch auf ihre Ansprüche verzichtet haben.

Das Bedenken Sinzheimers gegen die Annahme, die Parteien wollten einen Dritte berechtigenden Tarifvertrag schließen, scheidet also aus, da die Annahme Sinzheimers, die Dritten würden durch Erlaßvertrag über ihr Recht gleichzeitig das Recht des Verbandes auf Leistung an sie zum Erlöschen bringen, unzutreffend ist. — Andere als die erwähnten Einwendungen dagegen, daß überhaupt ein Wille der Parteien angenommen werden darf, einen Dritte, insbesondere ihre Mitglieder, berechtigenden Tarifvertrag zu schließen, kommen ernsthaft nicht in Betracht.

Zu b) Es handelt sich nun darum, in positiver Richtung zu untersuchen, welche Bestimmungen des Tarifvertrages im Zweifel als Dritte, zunächst also die Verbandsmitglieder, berechtigende Vorschriften aufzufassen sind; läßt sich insbesondere eine Auslegungsregel aufstellen?

Es ist auszugehen (§ 328 Abs. 2 BGB.) einerseits von der Zweckbestimmung des Tarifvertrages, den Mitgliedern der Organisationen Nutzen zu bringen, andererseits von dem Umstand, daß der Tarifvertrag eine Gesamtvereinbarung ist.

a [1]) Der Tarifvertrag zwischen Verbänden ist wirtschaftlich ein altruistischer Vertrag. Beim Kaufvertrag etwa schließt die eine Partei ab, um für sich den Vorteil des Umsatzes der Ware in Geld, die andere Partei, um für sich den Vorteil des Umsatzes des Geldes in Ware zu erlangen. Beim Tarifvertrag dagegen schließen beide Parteien ab, um für ihre Mitglieder Vorteile zu erlangen. Rechte und Pflichten werden begründet zum Nutzen der Mitglieder, Rechte zum Nutzen der Mitglieder des eigenen Verbandes, Pflichten zum Nutzen der Mitglieder des gegnerischen Verbandes. Die Verbände selbst sind nur da um des Vorteils ihrer Mitglieder willen.

a [2]) Es begünstigen alle Rechte aus dem Tarifvertrag schließlich die Mitglieder der Verbände. Das folgt aus der Zweckbestimmung, unter welcher der Tarifvertrag abgeschlossen wird. Und aus dieser altruistischen Zweckbestimmung, für sich allein betrachtet, müßte auch folgen, daß der Wille der Parteien dahin geht, daß alle Rechte aus dem Tarifvertrag neben den Verbänden auch den begünstigten Mitgliedern zustehen sollen.

b [1]) a [2]) Diese Folgerung, die sich aus der Zweckbestimmung eines von Verbänden geschlossenen Tarifvertrages ergibt, kann jedoch nicht uneingeschränkt gezogen werden. Denn die — neben seiner altruistischen Natur — zweite Besonderheit des Tarifvertrages schließt diese Folgerung für die meisten Fälle aus. Der Tarifvertrag ist eine Gesamtvereinbarung. Die Verbände der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber regeln in ihm die Arbeitsbedingungen eines Wirtschaftszweiges. Sie nehmen dem einzelnen Mitglied die Sorge für die Gestaltung dieser Bedingungen ab. Die Verbände, nicht der einzelne, führen den wirtschaftlichen Kampf um die Erreichung günstiger Arbeitsbedingungen. Daraus ergibt sich eine Abwandlung des Kampfzieles. Während der einzelne nur nach ihm unmittelbar vorteilhaften Arbeitsbedingungen strebt, kämpft der Verband sowohl um Vorteile für den einzelnen unmittelbar als auch weitergehend um Vorteile für die Gesamtheit, die dem einzelnen erst mittelbar zugute

kommen. Zu den Bestimmungen des Tarifvertrages, die den einzelnen unmittelbar berühren, gehören z. B. alle Bestimmungen des normativen Teiles, ferner etwa die Bestimmung über Wiedereinstellung entlassener Arbeiter. Zu der zweiten Gruppe gehört z. B. die Klausel, daß Arbeitnehmer anderer als der den Tarifvertrag schließenden Arbeitnehmerorganisationen nicht eingestellt werden dürfen. Diese Bestimmung kommt dem einzelnen Mitglied nur mittelbar zugute, insofern die Gesamtlage der die Arbeit anbietenden Arbeiterschaft und damit schließlich auch seine eigene Lage durch billigere Konkurrenz nicht verschlechtert wird, als zweitens seine Organisation gestärkt wird.

Es muß angenommen werden, daß nach dem Willen der Parteien Bestimmungen, die nicht zum normativen Teil gehören, aber doch dem einzelnen unmittelbar zugute kommen, als Rechte auch dem einzelnen zustehen sollen. Es ist ja das Ziel der Parteien, die einzelnen zu begünstigen, und da ist es folgerichtig, dem einzelnen einen eigenen Anspruch auf diese unmittelbaren Vorteile zu geben. Aber nur auf die unmittelbaren Vorteile. Soweit den einzelnen Vorteile nicht unmittelbar erwachsen, sondern ihre Lage nur deshalb eine bessere ist, weil die Gesamtlage der Arbeitnehmerschaft bzw. der Arbeitgeberschaft gebessert ist, ist ein gleicher Wille der Verbände nicht anzunehmen. Hier erscheint der Vorteil des einzelnen nur als ein Teilhaben am Gesamtvorteil, als ein Vorteil gleichsam unter dem Gesichtspunkt, daß der einzelne mit der Gesamtheit steht und fällt, als ein Solidarvorteil. Der aus der entsprechenden tarifvertraglichen Bestimmung fließende Vorteil ist seinem Wesen nach ein Kollektivvorteil. Bei der Begründung des ihn gewährleistenden Rechtes haben die Parteien an den Nutzen der Gesamtheit gedacht, die Vorstellung des Kollektivvorteils war für sie bestimmend für die Begründung des Rechts, nicht die Vorstellung des mittelbar aus diesem Kollektivvorteil auch dem einzelnen zufließenden Nutzens. Da also für die Aufnahme dieser Bestimmungen in den Tarifvertrag die Stärkung der Gesamtheit, der kollektiven Gruppe, das Motiv war, so darf nicht angenommen werden, daß die Verbände gleichzeitig stillschweigend darüber einig waren, daß auch die Stellung des einzelnen gestärkt werde durch Begründung eines Anspruchs für ihn auf diesen Kollektivvorteil.

b[2]) Es gibt aber auch Bestimmungen des Tarifvertrages, die den einzelnen einen unmittelbaren Vorteil sichern, und von denen dennoch nicht angenommen werden darf, daß sie für die einzelnen ein Recht auf diesen Vorteil begründen. Man denke z. B. an Bestimmungen über die Errichtung etwa eines Arbeitsnachweises, einer Versicherungsanstalt.

Es handelt sich hier um die Schaffung gemeinnütziger Anstalten für einen begrenzten Personenkreis. Es kommt in der Errichtung dieser Anstalten hinsichtlich der einzelnen der soziale Gedanke der Fürsorge für die einzelnen zum Ausdruck. Die Verbände handeln hier für den gleichsam ihrer Verwaltung unterliegenden Personenkreis und in ihrem Aufgabengebiet gemeinnützig, wie der Staat es für den Kreis aller Staatsbürger tut. Diese Tätigkeit der Verbände hat zum mindesten einen öffentlich-rechtlichen Einschlag. Sie denken nicht daran, dem einzelnen ein Recht auf die Errichtung, — vielleicht zwar auf die spätere Benutzung, — dieser gemeinnützigen öffentlichen Anstalten zu verschaffen. — Beim Firmentarif ist die Einstellung der Vertragsparteien keine andere. Sie wollen gemeinnützig, zu Wohlfahrtszwecken in der Art herrschaftlicher Verwaltung tätig werden. Sie wollen sich nicht den Begünstigten zur Errichtung der gemeinnützigen Anstalten verpflichten.

c[1]) Wir haben somit folgende Auslegungsregel gefunden dafür, wann nach dem Willen der den Tarifvertrag schließenden Parteien dem einzelnen Verbandsmitglied aus dem Tarifvertrag ein Recht zustehen soll:

Die tarifvertragliche Leistung, die zu fordern der Dritte berechtigt ist, muß 1. dem Dritten einen unmittelbaren Vorteil, nicht nur einen Solidarvorteil, bringen; 2. nicht in der Schaffung — und Erhaltung — einer gemeinnützigen Anstalt bestehen.

Im folgenden soll diese Auslegungsregel auf einzelne Fälle angewendet werden — Vorher sei aber noch allgemein bemerkt:

Diejenigen Bestimmungen des Tarifvertrages, die Rechte der einzelnen Mitglieder gegenüber der gegnerischen Tarifvertragspartei begründen, gehören zwar zum obligatorischen Teil des Tarifvertrages, sie zeigen aber in ihrer praktischen Wirksamkeit eine Annäherung an die normativen Bestimmungen; insofern nämlich als auch sie auf die Rechtsposition des einzelnen Verbandsmitgliedes von Einfluß sind. Man kann beim Tarifvertrag unter dem erwähnten Gesichtspunkt folgendes Schema aufstellen: 1. die normativen Bestimmungen, 2. die lediglich die Tarifvertragsparteien berechtigenden obligatorischen Bestimmungen, 3. in dem erwähnten Sinne zwischen beiden stehend, diejenigen obligatorischen Bestimmungen, welche Rechte auch der einzelnen Verbandsmitglieder begründen. Diese Rechte der Dritten beweisen praktisch ihre Herkunft aus dem obligatorischen Teil des Tarifvertrages am deutlichsten dadurch, daß sie mit Erlöschen des Tarifvertrages gleichfalls erlöschen, es sind eben Rechte aus dem Tarifvertrag. Dagegen wirken die Bestimmungen des normativen Teiles nach Erlöschen des Tarifvertrages im Einzelarbeitsvertrag nach als der — tarifmäßige — Inhalt von Rechten aus dem Einzelarbeitsvertrag. —

d[1]) Bei Anwendung der gefundenen Auslegungsregel ergibt sich:

a[2]) Lediglich die Verbände berechtigende Vorschriften sind Bestimmungen über die Lehrlingszahl, über die Unterlassung der Beschäftigung von Frauen, über den Ausschluß der Beschäftigung nicht zu bestimmten Organisationen gehöriger Arbeitnehmer, über Kündigung und Endigung des Tarifvertrages, über die Schaffung einer Schiedsstelle für Streitigkeiten der Tarifparteien, über Erweiterungen der Befugnisse des Betriebsrates, über den Erlaß tariflich festgesetzter Arbeitsordnungen in den Betrieben, über den Zwang zur Benutzung ausschließlich eines bestimmten Arbeitsnachweises. Bei diesen und ähnlichen Bestimmungen erwächst dem einzelnen aus der Leistung, die sein Verband fordern kann, kein unmittelbarer Vorteil.

b[2]) Gleichfalls lediglich die Verbände berechtigende Vorschriften sind Bestimmungen über die Errichtung eines Arbeitsnachweises, einer Versicherungsanstalt, über die Errichtung von Betriebsküchen, Lesehallen, Erholungsräumen, Waschräumen, Baubuden.

Diese und ähnliche Bestimmungen bringen zwar dem einzelnen unmittelbaren Vorteil, aber die ihn unmittelbar begünstigende tarifliche Leistung, die sein Verband fordern kann, besteht in der Schaffung und Erhaltung einer gemeinnützigen Anstalt.

c[2]) Unter tarifvertragliche Verpflichtungen, deren Erfüllung auch von den einzelnen gefordert werden kann, sind zu rechnen die Friedenspflicht, die Verpflichtung zur Wiedereinstellung von Arbeitnehmern nach beendetem Streik und tarifliche Arbeiterschutzvorschriften, soweit diese nicht zum normativen Teil gehören und ferner dem einzelnen Arbeitnehmer einen unmittelbaren Vorteil sichern.

aa) Die Friedenspflicht erkennt auch das Reichsgericht (in 73 Bande S. 105) als eine Verpflichtung an, auf deren Erfüllung die Verbandsmitglieder einen Anspruch haben. Anderer Meinung sind Sinzheimer (Arbeitstarifgesetz S. 152, 153) und Nipperdey (a. a. O. S. 152). Nipperdey weist auf die Anregung Kaskel (Zur Lehre vom Tarifbruch, S. 38) hin, für die Untersuchung, ob ein Recht des Dritten anzunehmen sei oder nicht, „die von Theorie und Praxis entwickelte Scheidung von Gesamtstreitigkeiten und Einzelstreitigkeiten zu verwenden" (Nipperdey a. a. O.). In der Abhandlung „Zur Lehre vom Tarifbruch" S. 38, wird aber lediglich darauf hingewiesen, „daß Literatur und Rechtsprechung zum Begriff der Gesamtstreitigkeit bzw. Einzelstreitigkeit wertvolle Anhaltspunkte bieten können". — Unter „Friedenspflicht" ist die in jedem Tarifvertrag stillschweigend enthaltene Verpflichtung zu verstehen, Streiks und Aussperrungen zu unterlassen, soweit mit diesen Maßnahmen eine abändernde Regelung tariflich geordneter Fragen

erstrebt wird. Aus der Erfüllung dieser Verpflichtung zieht der einzelne Arbeitnehmer, der nicht ausgesperrt wird, und der einzelne Arbeitgeber, der nicht bestreikt wird, einen unmittelbaren Vorteil. Er hat also ein Recht auf diese Erfüllung.

bb) Das gleiche gilt für den einzelnen betroffenen Arbeitnehmer von der Verpflichtung zur Wiedereinstellung nach beendetem Streik (so auch RG. 111, S. 177); der unmittelbare Vorteil für den einzelnen Arbeitnehmer liegt in dem Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages. — Hatte übrigens der Streik zur Auflösung des Arbeitsvertrages nicht geführt, so gehört die Verpflichtung zur „Wiedereinstellung", zum normativen Teil und bedeutet als Inhalt des Arbeitsvertrages die Unzulässigkeit einer Kündigung aus Anlaß des Streiks.

cc) Als Arbeiterschutzvorschriften schließlich, die für den einzelnen Arbeitnehmer einen unmittelbaren Vorteil erstreben und ihn daher berechtigen, sind etwa anzuführen die Anordnung gewisser Schutzvorrichtungen an den Maschinen, das Verbot der Benutzung gewisser gefährlicher Betriebsstoffe. — Dagegen gehört zum normativen Teil z. B. die Bestimmung, daß den Dachdeckergesellen vom Arbeitgeber beim Dienstantritt Sicherheitsleine nebst Gurt auszuhändigen sei (vgl. Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag I, S. 45), ebenso etwa die Bestimmung, daß Säurearbeiterinnen Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen sei (vgl. Sinzheimer, a. a. O.).

Es handelt sich in allen den erwähnten Fällen der Berechtigung Dritter um tarifliche Leistungen oder Unterlassungen, die dem einzelnen unmittelbaren Vorteil bringen, und die nicht in der Schaffung gemeinnütziger Anstalten bestehen.

dd) Endlich kommt noch als Verpflichtung, deren Erfüllung das einzelne Verbandsmitglied fordern könnte, in Betracht die sog. „Durchführungsverpflichtung". Als Durchführungsverpflichtung bezeichnet man die Verpflichtung der Tarifvertragspartei, für die tatsächliche Durchführung der Bestimmungen des normativen Teiles Sorge zu tragen, also etwa dafür, daß die tariflichen Löhne auch tatsächlich gezahlt werden. — Man wird anzunehmen haben, daß stillschweigend eine solche Verpflichtung der Arbeitgeberseite im Tarifvertrag vereinbart ist. Es ergibt sich aus der ganzen Sachlage bei Abschluß eines Tarifvertrages unter Berücksichtigung von Treu und Glauben, daß die Parteien, die im Tarifvertrag eine Friedensregelung treffen, auch darüber einig sind, daß die Arbeitgeberseite verpflichtet sein soll, darüber zu wachen, daß diese Friedensregelung von den Arbeitgebern innegehalten wird, daß die Arbeiter nicht tatsächlich untertarifliche Löhne erhalten. Daß die Durchführungspflicht auf Arbeitgeberseite besteht, wird ganz klar, wenn man den Fall setzt, daß ein Arbeitgeberverband, der Tarifvertragspartei ist, seine Mitglieder dazu anhält, untertarifliche Löhne zu zahlen. Hier verletzt offenbar der Arbeitgeberverband die nach Treu und Glauben ihm obliegende Vertragspflicht: er verletzt die Durchführungsverpflichtung. — Nicht dagegen darf angenommen werden, daß in gleichem Sinne auch eine Durchführungsverpflichtung der Arbeitnehmerseite im Tarifvertrag stillschweigend vereinbart ist (vgl. dazu Hueck, a. a. O. S. 167 ff.). Den Parteien liegt der Gedanke fern, den Arbeitnehmerverband, der für möglichst günstige Arbeitsbedingungen seiner Mitglieder gekämpft hat, nunmehr zu verpflichten, darüber zu wachen, daß seine Mitglieder nicht tatsächlich unter dem erkämpften Tariflohn arbeiten oder z. B. bei geringerem als dem tariflichen Urlaub. Die Parteien setzen dieses Verhalten des Arbeitnehmerverbandes als typisch in dessen Interesse liegend als selbstverständlich voraus und vereinbaren schon deshalb nicht eine ein solches Verhalten gewährleistende Verpflichtung. Ist dagegen im Tarifvertrag vereinbart, daß höhere als die tariflichen Leistungen den Arbeitnehmern nicht gewährt werden dürfen, so muß entsprechend der Durchführungsverpflichtung der Arbeitgeberseite bezüglich der Vermeidung der Minderentlohnung in diesem Falle auch eine Durchführungsverpflichtung des Arbeitnehmerverbandes angenommen werden: er hat tarifwidrig hoher Entlohnung entgegenzuwirken.

Die Durchführungsverpflichtung der Arbeitgeberseite gewährt insofern, als sie sich auf die tatsächliche Durchführung der tarifgemäßen Arbeitsverträge der anderen Arbeitnehmer bezieht, dem einzelnen Arbeitnehmer keinen unmittelbaren Vorteil, sondern lediglich einen Solidarvorteil. Er hat daher kein Recht, von der Arbeitgeberseite die Durchführung der Arbeitsverträge anderer Arbeitnehmer zu verlangen.

Dagegen wird der einzelne Arbeitnehmer durch die Durchführungsverpflichtung unmittelbar begünstigt, insoweit die Verpflichtung die tatsächliche Durchführung seines eigenen Arbeitsvertrages betrifft. Er hat also einen dahin zielenden Anspruch gegen die gegnerische Tarifvertragspartei.

Dieser Anspruch ist nicht praktisch wertlos, wie Nipperdey (a. a. O. S. 31ff.) annimmt. Verzichtet der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Tariflohnes, so hat er damit, wie Nipperdey zutreffend ausführt (a. a. O.), nicht gleichzeitig auf seinen Durchführungsanspruch verzichtet, denn der Erlaßvertrag über seinen Lohn wird mit einem einzelnen Arbeitgeber geschlossen, während der Durchführungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeberverband besteht. Macht der Arbeitnehmer seinen Durchführungsanspruch nach Erlaß des Lohnes gegen den Arbeitgeberverband geltend, so ist darin auch nicht, wie Nipperdey unrichtig annimmt, stets ein unerlaubtes venire contra factum proprium zu sehen. Es kann z. B. der Fall so liegen, daß der Arbeitgeberverband seine Mitglieder veranlaßt hat, untertarifliche Löhne zu zahlen. Wenn nun der Arbeitnehmer in wirtschaftlicher Zwangslage die geringere Lohnzahlung annimmt und damit auf den weitergehenden Lohnanspruch verzichtet, jedoch von dem Arbeitgeberverband, vielleicht später, wegen Verletzung der Durchführungsverpflichtung Schadensersatz verlangt, so handelt der Arbeitnehmer in keiner Weise gegen die guten Sitten, ein venire contra factum proprium kommt nicht in Betracht. Das Recht des einzelnen Arbeitnehmers auf die Durchführung kann also für ihn durchaus praktischen Wert haben (anderer Meinung auch Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag II, S. 142).

— Bei Verletzung der Durchführungspflicht erwächst dem einzelnen Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch. Der Arbeitnehmerverband kann sich den Anspruch abtreten lassen und ihn einklagen. Hätte der einzelne Arbeitnehmer nicht ein Recht auf die Durchführung, so könnte nur ein möglicherweise dem Arbeitnehmerverband entstandener Schaden eingeklagt werden. Diese Möglichkeit ist aber für sich allein eine sehr schwache Garantie der Durchführungspflicht. Es liegt also die Annahme des Rechts des einzelnen Mitgliedes auf die Durchführung auch in dem vom Verbande vertretenen Gesamtinteresse. Das übersieht Sinzheimer (a. a. O., S. 143) bei seiner Ablehnung des Rechts des einzelnen Mitgliedes auf die Durchführung. —

Bei einem Firmentarif wird man allerdings annehmen müssen, daß der Erlaß des Arbeitslohnes gleichzeitig ein Erlaß der Durchführungsverpflichtung ist. Die Durchführungsverpflichtung gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer hat bei einem solchen Tarif das gleiche Subjekt, nämlich den einzelnen Arbeitnehmer, und den gleichen Inhalt, nämlich den Tariflohn tatsächlich zu zahlen, wie die Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrage. — Es liegt eine im Recht auch sonst häufig vorkommende Konkurrenz von Ansprüchen vor.

Die obenerwähnte Durchführungsverpflichtung des Arbeitnehmerverbandes in dem Falle des Verbotes höherer als der tariflich festgesetzten Entlohnung berechtigt die einzelnen Arbeitgeber. Der einzelne Arbeitgeber hat einen unmittelbaren Vorteil, wenn andere Arbeitgeber keine höheren Löhne als die tariflichen zahlen, wenn der Arbeitnehmerverband eine solche höhere Entlohnung verhindert. Es wird so die Konkurrenz der anderen Arbeitgeber auf dem Gebiete der Gewinnung guter Arbeitskräfte unterbunden, die ihn zwingen könnte, gleichfalls höhere als die tariflichen Löhne zu zahlen. Um dieses unmittelbaren wirtschaftlichen Vorteils des einzelnen Arbeitgebers willen wird das Verbot übertariflicher Entlohnung und stillschweigend die entsprechende Durchführungsverpflichtung des Arbeitnehmerverbandes vereinbart.

2. Es ist nun zu prüfen, ob auch dritte Außenseiter und dritte Verbände aus dem Tarifvertrag berechtigt sind. Es kann natürlich ausdrücklich im Tarifvertrag die Berechtigung dieser Dritten vereinbart sein. Es ist z. B. denkbar, daß die Parteien vereinbaren, daß auch diejenigen Arbeitnehmer, die den vertragschließenden Arbeitnehmerorganisationen nicht angehören, zu den tariflichen Bedingungen beschäftigt werden sollen, und daß sie einen entsprechenden Anspruch gegen die Arbeitgebertarifpartei haben sollen. Oder es kann etwa vereinbart sein, daß diese Arbeitnehmer tarifliche gemeinnützige Anstalten sollen benutzen dürfen, und daß sie einen Anspruch auf diese Benutzung haben.

Ist jedoch in solchen und ähnlichen Fällen der Vereinbarung einer Begünstigung der Außenseiter der Anspruch der dritten Arbeitnehmeraußenseiter nicht ausdrücklich vereinbart, so wird man annehmen müssen, daß bezüglich dieser Dritter lediglich ein ermächtigender, nicht ein berechtigender Vertrag zugunsten Dritter vorliegt. Es ist nicht die Zweckbestimmung des Tarifvertrages, die Außenseiter zu begünstigen, die Begünstigung, die ihnen tatsächlich zuteil werden kann, ist im Regelfall vereinbart zur Abwendung eines Nachteils für die beteiligten Arbeitnehmer, um deren Vorteil willen der Tarifvertrag abgeschlossen wird. In dem besonderen Fall der Vereinbarung, daß Außenseitern die Benutzung tariflicher gemeinnütziger Anstalten zu gestatten sei, kommt auf seiten der Arbeitnehmerpartei ein Zugeständnis an die Arbeitgeberseite zum Ausdruck; diese hat ein Interesse, die einmal vorhandenen Wohlfahrtseinrichtungen allen Betriebsangehörigen zugute kommen zu lassen; der Arbeitnehmerverband hat diesen Vorteil für Arbeitnehmer, die sich dem abschließenden Verbande fernhalten, nicht erstrebt. In allen Fällen der Begünstigung von Arbeitnehmeraußenseitern haben die Parteien nicht, wie hinsichtlich der beteiligten Arbeitnehmer, die Vorstellung: das soll der Arbeiter verlangen können. Denn die Parteien, und gerade die Arbeitnehmerseite, erstreben mit dem Tarifvertrag nicht den Nutzen der Außenseiter. Es wird also nicht ein Recht des dritten Arbeitnehmeraußenseiters stillschweigend vereinbart.

Es können auch Arbeitgeberaußenseiter dritte Berechtigte aus dem Tarifvertrage sein. Es mag z. B. ausdrücklich vereinbart sein, daß gewisse Arbeitgeber berechtigt sein sollen, einer Ausgleichskasse beizutreten. Eine stillschweigende Vereinbarung der Berechtigung von Arbeitgeberaußenseitern aus dem Tarifvertrage ist nicht anzunehmen.

3. Schließlich kommen noch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände als Drittberechtigte in Frage. Denkbar ist z. B. die ausdrückliche Bestimmung in einem Tarif der Tischler, daß der Verband der Zimmerer berechtigt ist, sich dem Tarifvertrage anzuschließen. Ein solches Recht des Zimmererverbandes hätte den Inhalt, daß die Arbeitgeberseite bei einer Anschlußerklärung des Zimmererverbandes diesem gegenüber verpflichtet wäre, die in der Anschlußerklärung liegende Tarifvertragsofferte anzunehmen. Die ausdrückliche Bestimmung der Beitrittsberechtigung eines Arbeitgeberverbandes ist gleichfalls denkbar. Eine stillschweigende Vereinbarung der Berechtigung von dritten Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbänden ist nicht anzunehmen.

Es sei bemerkt, daß die Ablehnung der stillschweigenden Vereinbarung von Rechten der Außenseiter und nicht beteiligter Verbände, wie sie im vorigen bei allgemeiner Betrachtung erfolgt ist, nur bedeutet, daß Fälle solcher stillschweigenden Vereinbarungen nicht ersichtlich sind. Es ist natürlich nicht ausgeschlossen, daß besondere Umstände in einem besonderen praktischen Fall einmal ergeben, daß ein Tarifvertrag Außenseiter oder dritte Verbände stillschweigend berechtigt.

C. Es ist nunmehr fortzuschreiten zur Beantwortung der Frage nach den Pflichten Dritter aus dem Tarifvertrage.

1. Verpflichtet aus dem Tarifvertrag sind zunächst die Tarifvertragsparteien selbst, also im Regelfall auf beiden Seiten die Verbände.

Können auch die Mitglieder der Verbände, also Dritte, verpflichtet sein? — Eine solche Möglichkeit ist unter dem Gesichtspunkt der praktischen Durchsetzbarkeit der im Tarifvertrage getroffenen Regelung erwünscht. Wenn z. B. im Tarifvertrag die Pflicht zur Wiedereinstellung Entlassener vereinbart ist, so besteht doch — bei Ausschluß der erwähnten Möglichkeit — diese tarifvertragliche Verpflichtung der aus dem Tarifvertrag berechtigten Partei und den dritten Berechtigten gegenüber nur als Verpflichtung des Arbeitgeberverbandes, auf seine Mitglieder mit allen erlaubten Mitteln dahin einzuwirken, daß sie die Entlassenen wiedereinstellen. Bleibt trotzdem ein Arbeitgeber hartnäckig, so ist das erstrebte Ziel der Wiedereinstellung nicht zu erreichen; auch ein Schadenersatzanspruch ist nicht gegeben, denn der allein verpflichtete Verband hat seine Einwirkungspflicht erfüllt. Ebenso ist es bei allen anderen Verpflichtungen, bei denen die Verwirklichung des Zieles der Verpflichtung nicht von dem Willen der Verbände allein, sondern entscheidend von dem Willen der Verbandsmitglieder abhängt. Diese unbefriedigende Lage wäre zu lösen, wenn die Verbände als Vertragsparteien durch den Tarifvertrag Pflichten ihrer Mitglieder begründen, den Tarifvertrag also zu Lasten Dritter abschließen könnten.

II. 1. Ein Vertrag zu Lasten Dritter ist in unserem Recht nicht anerkannt. Es gilt der Grundsatz, daß niemand von einem anderen ohne oder gegen seinen Willen verpflichtet weren kann. —

2. Erörtert werden kann jedoch die Möglichkeit eines Vertrages zu Lasten Dritter für Fälle, in denen der Dritte seiner Belastung zustimmt (vgl. Planck-Siber a. a. O. S. 417, Erl. 2). So nimmt das Reichsgericht im 80. Band, S. 395ff. an, daß eine Hauseigentümerin durch Zustimmung zu der von der Verwalterin im eigenen Namen vorgenommenen Vermietung aus dem Mietvertrage verpflichtet werde.

a) Das Reichsgericht führt aus, der Verwalterin sei die Befugnis zu völlig freier Verwaltung des Hauses, insbesondere auch zu dessen Vermietung auf ihren eigenen Namen erteilt worden. Die Verwalterin habe durch die Vermietung ein obligatorisches Rechtsgeschäft über ein fremdes Grundstück mit Einwilligung des Eigentümers abgeschlossen. Daß der so geschlossene Vertrag für die Eigentümerin wirksam sein müsse, werde vom Rechtsgefühl gefordert; andernfalls entbehrten, wenn die Eigentümer von Zinshäusern die Mietverträge durch ihre Hausverwalter auf deren Namen schließen ließen, die Mieter gegen die Hauseigentümer jeden rechtlichen Schutzes. Die Wirksamkeit eines so geschlossenen Vertrages gegenüber dem Eigentümer sei denn auch Rechtens. Die Rechtsfolgen aus Geschäften des mit Zustimmung eines anderen für diesen anderen und doch im eigenen Namen Handelnden seien zu bemessen nach dem Inhalte der Rechtsgeschäfte und demgemäß nach dem Inhalte der Zustimmung. Im Normalfall der sog. mittelbaren Stellvertretung, z. B. bei der Kommission im Sinne der §§ 383, 406 HGB., bleibe es bei der Rechtsfolge, daß Rechte und Pflichten lediglich zwischen dem Kommissionär und dem Dritten, nicht auch zwischen dem Kommittenten und dem Dritten entstehen. Der Kommittent und der Dritte wollten es eben nicht miteinander zu tun haben, sondern jeder wolle nur mit dem Kommissionär verkehren. — Über diesen Normalfall der sog. mittelbaren Stellvertretung gehe aber das vorliegende Rechtsgeschäft hinaus. Der von der Verwalterin für sich geschlossene Mietvertrag habe zum Inhalte, daß der Mieter ein unmittelbares Mietrecht an den im Eigentum der Firma stehenden und verbleibenden Mieträumen, also ein von der Eigentümerin ohne weiteres zu tragendes und auszuhaltendes Mietrecht erwerben und haben solle, und gerade diesem unmittelbaren Erwerbe dieses Mietrechts habe die Eigentümerin zugestimmt. Ihre vor und nach Abschluß des Mietvertrages erklärte Einwilligung und Genehmigung binde die Eigentümerin, sie könne den mit ihrer Ermächtigung über ihr Grundstück geschlossenen Mietvertrag nicht nunmehr als einen sie nicht berührenden behandeln. Es bedürfe nicht der Exceptio doli. Die Eigentümerin müsse den von ihr gewollten

Vertragsinhalt gegen sich gelten lassen. Der Vertrag laste materiell auf ihr; gegen eine auf ihr Eigentum gestützte Räumungsklage der Eigentümerin könne der Mieter einen durchschlagenden Einwand schon entnehmen aus der für die Eigentümerin verbindlichen Tatsache der von ihr der Verwalterin erteilten Ermächtigung. Dadurch habe der Mietvertrag gegen die Eigentümerin materiell dieselbe Rechtswirksamkeit erlangt, wie wenn er von der Eigentümerin selbst, z. B. von der Verwalterin als vertretungsberechtigten Vertreterin auf den Namen der Eigentümerin, abgeschlossen wäre.

Entscheidend in dieser Stellungnahme des Reichsgerichts scheint mir der Gesichtspunkt der Ermächtigung zu sein. Durch ihre Ermächtigung hat die Eigentümerin bewirkt, daß die Verwalterin, ohne irgendein Recht, insbesondere das Recht der Eigentümerin, zu verletzen, die Sache hat vermieten und mietweise überlassen können. Die Eigentümerin hat also bewirkt, daß die Sache in völligem, allseitigem Einklang mit der Rechtsordnung mietweise in die Hand des Mieters gelangt ist, und zwar für die im Mietvertrage festgesetzte Zeit. Es wäre ein Widerspruch in der Rechtsordnung, wenn nun die Eigentümerin auf Grund ihres Eigentums die Herausgabe der Sache verlangen könnte. Die Mietsache ist infolge der Ermächtigung ohne Verletzung des Eigentümerrechts dem Mieter auf die im Mietvertrage festgesetzte Zeit überlassen worden, die Innehabung der Sache durch den Mieter kann also nicht das Recht des Eigentümers verletzen. Infolge der zweifellos rechtswirksamen Ermächtigung seitens des Eigentümers zur mietweisen Überlassung besteht also notwendig die mietvertragliche Verpflichtung zur Überlassung rechtswirksam auch zu Lasten des Eigentümers —, da eben die Rechtsordnung mit sich selbst nicht in Widerspruch stehen kann.

In diesem Sinne wird der Reichsgerichtsentscheidung beizupflichten sein. Sie bietet die konsequente Auflösung eines zunächst scheinbar bestehenden Widerspruches in der Rechtsordnung. Unzweifelhaft war bei dem vom Reichsgericht entschiedenen Fall 1., daß infolge der Ermächtigung des Eigentümers zum Abschluß des Mietvertrages durch den Abschluß und das Bestehen dieses Mietvertrages sein Eigentumsrecht nicht verletzt sein konnte; 2., daß dieser Mietvertrag rechtswirksam abgeschlossen war. Es war nun nur zu entdecken, daß bei dieser zweifellosen Rechtslage die Überlassungspflicht aus dem Mietvertrage auch zu Lasten des Eigentümers besteht.

Wie ist aber die Rechtslage, wenn beim Tarifvertrage die Verbandsmitglieder die Verbände ermächtigen, durch Vertragsschluß in eigenem Namen die dritten Verbandsmitglieder zu tariflichen Leistungen zu verpflichten? Dann ist zwar auch unzweifelhaft, daß infolge der Ermächtigung die Vereinbarung solcher Pflichten die Rechte der Verbandsmitglieder nicht verletzen könnte. Es ist jedoch nicht ersichtlich, wie die Verbände durch Vertragsschluß im eigenen Namen Verpflichtungen der Verbandsmitglieder zur Entstehung bringen könnten. In dem vom Reichsgericht entschiedenen Fall folgte die Verpflichtung des Dritten aus der Ermächtigung zum Abschluß des Mietvertrages über sein Eigentum, die Verpflichtung des Dritten aus dem Tarifvertrage dagegen müßte sich ergeben aus der Ermächtigung zum Abschluß eines Tarifvertrages zu seinen Lasten; nun ist es zweifellos möglich, einen Mietvertrag über fremdes Eigentum zu schließen, ob es aber möglich ist, einen Tarifvertrag zu Lasten Dritter zu schließen —, das ist eben gerade die Frage; die Ermächtigung zur Vermietung meines Eigentums begründet im Falle der Vermietung Vermieterpflichten für mich, ebenso kann die Ermächtigung zum Abschluß eines mich belastenden Tarifvertrages nur dann Pflichten für mich erzeugen, wenn dieser Tarifvertrag zu Lasten Dritter rechtswirksam abgeschlossen wird, — ob das möglich ist, ist die Frage. Diese Frage ist in dem Urteil des Reichsgerichts nicht berührt. Es kommt zu seiner Entscheidung lediglich auf Grund der besonderen Lage des Falles und unter Voraussetzung allgemein anerkannter Rechtsinstitute —

der Ermächtigung und des Mietvertrages, — nicht unter Voraussetzung des Rechtsinstituts eines Vertrages zu Lasten Dritter.

Das Rechtsinstitut des Vertrages zu Lasten Dritter, auch mit dem einschränkenden Erfordernis der Zustimmung der Dritten zur Belastung, ist dem geltenden Recht fremd (Anders NIPPERDEY, a. a. O. S. 150, der unter Hinweis auf die Entscheidung des Reichsgerichts im 80. Bande, S. 395ff. einen Vertrag zu Lasten Dritter unter Zustimmung der Dritten nach geltendem Recht für möglich hält.) Pflichten Dritter aus dem Tarifvertrag sind nach geltendem Recht nicht möglich.

III. De lege ferenda ist für den Tarifvertrag die Zulassung eines Vertrages zu Lasten Dritter mit dem Erfordernis der Zustimmung der Dritten zu erstreben. Eine solche Zulassung würde das Bedürfnis nach besserer Sicherung der Durchsetzung der im Tarifvertrag getroffenen Regelung befriedigen, wie oben ausgeführt ist.

1. Der Entwurf zu einem Tarifvertragsgesetz will das gleiche Ziel erreichen durch Ausdehnung des Begriffes der Tarifsatzung über das Gebiet der für den Einzelarbeitsvertrag normativen Bestimmungen hinaus, so daß im Tarifvertrag übernommene Pflichten als Inhalt der Tarifsatzung zu Pflichten der einzelnen Verbandsmitglieder werden. Im § 17 des Entwurfs wird bei Verletzung dieser aus der Tarifsatzung entspringenden Pflichten der einzelnen die Anrufung des Tarifgerichts vorgesehen. Dieses kann die Erfüllung der Verpflichtung durch Bußen, die an die Gemeinde abzuführen sind, erzwingen. Der Entwurf will also auch für die Erfüllung dieser aus der Tarifsatzung entspringenden Pflichten der einzelnen eine besondere Rechtsgarantie schaffen, die von der allgemeinen Rechtsgarantie der Klage auf Erfüllung bzw. auf Schadensersatz absieht.

Der Lösungsversuch des Entwurfs muß wohl als unglücklich bezeichnet werden (vgl. NIPPERDEY, a. a. O. S. 148ff). Die dogmatisch klare Scheidung von normativem und obligatorischem Teil wird unklar. Es gehören nach dem Entwurfe zur Tarifsatzung sowohl Bestimmungen, die normativ in den einzelnen Arbeitsvertrag übergehen, als auch Bestimmungen, die unmittelbar Pflichten einzelner erzeugen, und zwar Pflichten aus dem Tarifvertrag. Die Tarifsatzung hätte also teils automatische Wirkung für den Inhalt des Einzelarbeitsvertrages, teils die Wirkung einer obligatio ex lege für das einzelne Verbandsmitglied.

Der Entwurf kommt zu dieser Konstruktion, weil er, wie seine Begründung zeigt, die Verpflichtung von Dritten aus dem Tarifvertrag nur für möglich hält, wenn und insoweit der Tarifvertrag als objektives Recht aufgefaßt wird. Weil offenbar diese Konstruktion als die einzige mögliche zur Erreichung der Verpflichtung der Einzelmitglieder aus dem Tarifvertrag betrachtet wird, werden ihre dogmatischen Nachteile in Kauf genommen.

Es ist jedoch auch die Verpflichtung Dritter durch einen Vertrag zu Lasten Dritter mit den unsere Rechtsordnung beherrschenden allgemeinen Grundsätzen vereinbar, allerdings nur, wenn es ein Vertrag zu Lasten Dritter ist unter Zustimmung der Dritten zu der Belastung. Der in Frage kommende allgemeine Grundsatz unseres Rechts besagt, daß niemand ohne seinen Willen von einem anderen verpflichtet werden kann. Dieser Grundsatz wird nicht verletzt, wenn die Dritten ihrer Verpflichtung durch die Tarifvertragsparteien zustimmen.

Bisher hat unsere Rechtsordnung den Vertrag zu Lasten zustimmender Dritter nicht entwickelt, weil kein Bedürfnis für dieses Rechtsinstitut bestand. Es genügte zur Begründung von Pflichten eines Rechtssubjekts durch Willenserklärungen eines anderen das Institut der Stellvertretung. Der Vertretene wird Subjekt der Pflichten und gleichzeitig der Rechte des seine Pflichten begründenden Vertrages. Er ist Vertragspartei und kann also auch über Rechte aus dem Vertrage verfügen.

Das Bedürfnis nach der Möglichkeit, ein Rechtssubjekt aus einem Vertrage zu verpflichten, ohne es zur — verfügungsberechtigten — Vertragspartei zu machen, ist — ebenso übrigens wie das Bedürfnis nach automatischer Wirkung des norma-

tiven Teiles — im Rechtsleben neu aufgetreten bei den Tarifverträgen. Es ist Aufgabe der Gesetzgebung, die Rechtsform zu schaffen, die diesem neuen Bedürfnis genügt. Das ist möglich, ohne einen allgemeinen Grundsatz der Rechtsordnung zu verletzen, durch gesetzliche Einführung des Tarifvertrages zu Lasten zustimmender Dritter.

Es würde so der Vorteil der „Kumulationstheorie", die tarifvertragliche Verpflichtung der Verbandsmitglieder, erreicht werden, und es würden die Nachteile der „Kumulationstheorie", insbesondere die Verfügungsmacht der Verbandsmitglieder über den Tarifvertrag, vermieden werden.

Es wäre dann auch eine Kombination des Vertrages zugunsten und zu Lasten Dritter möglich derart, daß der Drittberechtigte von dem Drittverpflichteten Leistung und bei schuldhafter Nichtleistung Schadensersatz verlangen könnte.

Ob lediglich der Dritte verpflichtet werde oder neben ihm auch der Verband, dem er angehört, wäre in Analogie zum Vertrage zugunsten Dritter von dem Willen der Parteien abhängig zu machen. Es wäre dann z. B. hinsichtlich der Friedenspflicht im Zweifel als Wille der Parteien anzunehmen, daß neben der Verpflichtung der einzelnen Verbandsmitglieder, Kampfmaßnahmen zu unterlassen, die Verpflichtung der Verbände bestände, auf ihre Mitglieder im Sinne der Unterlassung von Kampfmaßnahmen einzuwirken; selbstverständlich bestände eine solche Unterlassungspflicht auch für die Verbände selbst.

Da die Verbände ihre Mitglieder nur mit deren Zustimmung verpflichten könnten, wäre für den Fall, daß beim Vertragsschluß von einem Verband eine tatsächlich nicht vorhandene Zustimmung behauptet und diese Zustimmung auch nachträglich nicht erteilt wird, eine Schadensersatzverpflichtung des betreffenden Verbandes in Analogie zu § 179 BGB. festzulegen.

Lebenslauf

Am 3. April 1899 wurde ich in Bromberg geboren. Mein Vater ist der Realgymnasialzeichenlehrer i. R. Oswald Bogs. Ich besuchte in meiner Heimatstadt das Realgymnasium. Im Juni 1917 bestand ich an dieser Anstalt die Reifeprüfung. Juni 1917 bis Mai 1919 leistete ich Kriegsdienst im Preußischen Feldartillerie-Regiment Nr. 53, zunächst — nach der Ausbildungszeit — an der Westfront, zuletzt im Grenzschutz Ost. Sodann studierte ich in Marburg a. d. Lahn und Berlin, und zwar die ersten fünf Semester Geschichte, Germanistik, neue Sprachen und vornehmlich Philosophie, die folgenden Semester Volkswirtschaftslehre und hauptsächlich Rechtswissenschaft. Im November 1924 bestand ich in Berlin die erste juristische Staatsprüfung. Meine Ausbildung als Referendar erhielt ich in Potsdam und Berlin.

Werner Bogs.